



## Uttalelse til: - foreslås som pressemelding

### Gir medlemmene 18 millioner til kompetanseheving

Finansforbundet gir 18 millioner kroner fordelt over tre år til kompetanseheving for sine medlemmer. Vi satser på kompetanse fordi våre medlemmer skal være attraktiv arbeidskraft i en kunnskapsdrevet næring.

Dette er en videreføring av Finansforbundets allerede sterke satsing på kompetanse som medlemsfordel. Landsmøtet i 2019 vedtok å øke bevilgningen til stipend og betalte kursplasser for medlemmer fra 4 millioner til 18 millioner kroner. Finansforbundet viderefører satsingen på kompetanse fordi bransjen er i stadig endring og bedriftene etterlyser digital kompetanse og endringsvilje hos sine ansatte.

~~Med 18 millioner i potten vil våre medlemmer få fortsatt muligheter for økonomisk støtte fra oss til kompetansehevede tiltak.~~

### Arbeidsgiver har hovedansvaret

Finansforbundets medlemsfordeler på kompetanseheving ikke fritar arbeidsgiverne for sitt hovedansvar. Det er grunnleggende og prinsipielt arbeidsgivers ansvar å ha arbeidstakere med rett og oppdatert kompetanse. Dette er forankret i våre tariffavtaler, og våre tillitsvalgte følger opp og ser til at det etterleveres i bedriftene.

### Samarbeid med flere aktører

I tillegg til den gunstige stipendordningen, har Finansforbundet valgt å kjøpe kursplasser på blant annet BI. De siste tre årene har vi tilbudt medlemmene kursplasser til digital forretningsforståelse, bærekraftig finans og bærekraft som konkurransefortrinn. Vi har i tillegg inngått et samarbeid med Finans Norge og NTNU for å utvikle et kurs i digital transformasjon og bærekraft for finanssektoren. Nær 300 deltar allerede på denne videreutdanningen. Dette er et godt eksempel på samarbeid mellom næringslivet og akademia, noe vi har etterlyst i lang tid.

### Lønnsomt for alle

Finansforbundet mener at satsing på kompetanse vil styrke den enkelte medarbeider og dermed øke bedriftenes lønnsomhet. Kompetanseheving kommer også samfunnet til gode. Arbeidsgiver og arbeidstaker har et felles ansvar for at det er samsvar mellom stillingskrav og den ansattes kompetanse. Partene skal utarbeide en plan for hvordan vi ønsker å utvikle ansatte i bransjen, men hovedansvaret ligger hos arbeidsgiver.